

## **Avenant n° 24 du 19 février 2026** relatif à la prévention des risques professionnels

NOR : ASET2650326M

IDCC : 3043

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire pour le secteur de la propreté.

Par les présentes dispositions conventionnelles, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de poursuivre la mise en œuvre d'une politique globale, concrète, efficace et durable visant à protéger la santé physique et mentale des salariés et leur sécurité au travail.

Considérant notamment :

- l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la création du comité social et économique (CSE) ;
- l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 ;
- la loi santé au travail du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention au sein des entreprises et ses décrets d'application ;
- loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Sur la base des résultats de la sinistralité sectorielle publiés chaque année par la CNAM et présentés régulièrement aux partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire nationale santé et sécurité (CPNSS), un bilan sur l'évolution de la sinistralité dans le secteur depuis 2012 a pu être établi et présenté en CPNSS les 22 mai et 17 juin 2025.

Ainsi, dans la branche propreté, sur la période 2012 à 2023, il en ressort les constats suivants :

Concernant les accidents de travail (AT) :

- ils sont causés principalement par des chutes de plain-pied ou de hauteur (environ 45 % des AT en cumulé) et des manutentions manuelles (environ 40 % des AT), les statistiques de la CNAM sont relativement constantes sur cette période ;
- le taux de fréquence (TF) a baissé progressivement de 33 % (TF = 35,4 en 2012 ; 23,6 en 2023), le taux de gravité est resté stable (environ 3) ; il est démontré une baisse du nombre d'arrêts de travail mais aussi une augmentation de leur durée ;
- la répartition des accidents par genre, au cours des dernières années, est relativement stable, autour de 68 % des accidents concernent des femmes (ces dernières représentent environ 65 % des effectifs du secteur) ;
- les données de la CNAM DRP (direction risques professionnels) pour les années 2017 à 2023 démontrent que, dans les entreprises employant entre 20 à 200 salariés, le nombre d'accidents par milliers de salariés (indice de fréquence) est supérieur à celui constaté dans les autres tranches de taille d'entreprises.

Concernant les maladies professionnelles :

- les troubles musculosquelettiques (TMS) sont la première cause et représentent près de 97 % des maladies professionnelles reconnues ;
- le nombre de maladies professionnelles déclarées a augmenté de 27 % entre 2016 et 2023, alors que corrélativement le nombre de salariés dans la profession a augmenté de 21 % ;
- la répartition des reconnaissances de maladies professionnelles par genre démontre une part plus importante de femmes concernées avec 79 % des maladies professionnelles reconnues par la CNAM (caisse nationale d'assurance maladie).

La prévention des chutes, des manutentions manuelles et des TMS reste l'une des priorités du secteur en matière de santé et de sécurité au travail sur laquelle les partenaires sociaux souhaitent poursuivre les efforts.

La dynamique d'amélioration de la politique de prévention soutenue par les partenaires sociaux vise, notamment, à :

- poursuivre, au sein de la commission paritaire nationale santé et sécurité (CPNSS), le suivi de la sinistralité sectorielle (accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles) et la définition des orientations et des priorités d'actions à mettre en œuvre, notamment sur les principaux risques professionnels du secteur ;
- rendre la réglementation accessible et compréhensible à tous, en particulier pour les TPE-PME ;
- développer les compétences générales des entreprises sur la santé et la sécurité et les accompagner dans l'appropriation des méthodes ;
- mettre à disposition des entreprises des outils adaptés aux spécificités du secteur (fiches d'analyse des risques professionnels, DUERP, plan de prévention, livret d'accueil...) ;
- développer une véritable culture de prévention des risques professionnels dans toutes les entreprises et particulièrement dans les PME qui, statistiquement, ont une sinistralité importante ;
- impliquer davantage l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeurs, salariés, représentants du personnel...) ;
- prendre en compte les particularités de certains salariés (femmes, jeunes, salariés en contrat temporaire, notamment).

Le processus d'amélioration continue en matière de la santé au travail participe :

- au mieux-être des salariés et conditionne sur le plan collectif, la performance et le développement des entreprises de propreté et leur pérennité ;

- à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail ;
- à l'attractivité des métiers de propreté, notamment auprès des plus jeunes et à leur fidélisation ;
- à la prévention de l'usure professionnelle dans un secteur professionnel caractérisé par une pyramide des âges vieillissante et dans un contexte d'allongement de la durée d'activité des actifs.

Ainsi, les partenaires sociaux décident de faire évoluer les dispositions de l'article 3 de la CCN, y substituant l'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3 de la CCN « Hygiène, sécurité et santé au travail »**

L'article 3 « Hygiène, sécurité et santé au travail » est remplacé par un nouvel article 3 ainsi rédigé :

### **« Article 3 | Santé et sécurité au travail »**

#### **3.1. Les fondamentaux de la prévention en santé et sécurité au travail**

La prévention est un enjeu prioritaire en matière de santé au travail, elle doit :

- agir sur les facteurs de risque en amont et s'attaquer aux causes profondes des risques pour prévenir les accidents ou les maladies ;
- et être opérationnelle, au plus proche des réalités du travail pour préserver la santé et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Pour élaborer les mesures de prévention des risques professionnels, l'employeur doit respecter les principes généraux de prévention prévus par le code du travail :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme (et non l'inverse), en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, ce qui exclut de rémunérer le salarié à la tâche ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes, tels qu'ils sont définis par le code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux salariés.

#### **3.2. Les principaux moyens de la prévention en santé et sécurité au travail**

##### **3.2.1. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Tout employeur est tenu d'évaluer les risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés, compte tenu de la nature des activités de l'établissement,

y compris notamment dans le choix des équipements de travail, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou dans l'organisation du travail.

Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Il tient compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques professionnels en fonction du sexe.

Quel que soit leur effectif, les entreprises doivent retranscrire les résultats de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour mener à bien cette mission, l'employeur est invité à s'entourer notamment :

- du/des salarié(s) référent(s) en matière de prévention et de protection des risques professionnels dans l'entreprise ;
- du service de prévention et de santé au travail (SPST) dont le médecin du travail mais également de l'équipe pluridisciplinaire.

Il peut également solliciter les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), les services de prévention des caisses de sécurité sociale ainsi que ceux de l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et son réseau d'agences régionales.

Le CSE apporte sa contribution à l'analyse des risques professionnels dans l'entreprise et doit être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour.

Doivent être annexées au DUERP :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus par le code du travail ;
- et la proportion de salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels au-delà de ces seuils. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Le code du travail prévoit que le DUERP doit être mis à jour par l'employeur régulièrement, et :

- au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (évolution des règles de prévention, etc.).

Le DUERP est transmis au SPST auquel l'employeur adhère, à chaque mise à jour.

Il est également conservé, avec ses versions antérieures, et tenu à disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, dans les conditions prévues par le code du travail.

Pour aider les entreprises de propreté à élaborer leur DUERP, des outils sont proposés par l'INRS (OIRA propreté pour les TPE-PME, outil en ligne) et par la partie patronale.

Les outils de la partie patronale intègrent l'ensemble des étapes nécessaires à l'évaluation des risques professionnels et comprennent également une série de fiches d'évaluation des risques professionnels définis comme prioritaires pour le secteur.

Afin de déterminer les causes profondes des accidents du travail lorsqu'ils surviennent, la partie patronale forme également les acteurs de la santé et de la sécurité au travail de l'entreprise dans la réalisation de cette analyse afin de mettre à jour le DUERP, le cas échéant.

### **Cas particulier des travailleurs susceptibles d'être exposés aux CMR**

Conformément au droit en vigueur, l'employeur établit, en tenant compte de l'évaluation des risques transcrite dans le DUERP, une liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Cette liste indique, pour chaque travailleur, les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition.

L'employeur tient à disposition :

- des travailleurs les informations de la liste qui les concernent personnellement ;
- des travailleurs et des membres du CSE les informations de cette liste présentées de manière anonyme.

L'employeur communique cette liste, ainsi que ses actualisations, au SPST.

#### **3.2.2. La définition et la mise en œuvre des actions de prévention**

Conformément au code du travail :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés : le DUERP débouche sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et doit être présentée au CSE, s'il existe. Cette liste est mise à jour, si nécessaire, à chaque modification du DUERP ;
- pour les entreprises d'au moins 50 salariés : le DUERP débouche sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) fixant :
  - la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir et comprenant : les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (et, pour chacune, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût) ;
  - les ressources pouvant être mobilisées ;
  - un calendrier de mise en œuvre.

La mise à jour du PAPRI Pact est effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire.

Le PAPRI Pact et ses mises à jour doivent être présentés au CSE, s'il existe.

La partie patronale met à disposition des entreprises des outils adaptés aux spécificités du secteur afin de les accompagner dans cette démarche.

#### **3.2.3. L'information des salariés**

Conformément aux dispositions légales, l'employeur a une obligation générale d'informer les salariés sur les risques pour leur santé et pour leur sécurité et les mesures prises pour y remédier, d'une manière compréhensible pour chacun. Le médecin du travail est associé par l'employeur à la détermination du contenu de l'information.

Cette information porte notamment sur :

- les modalités d'accès au DUERP et sur les mesures de prévention des risques qui y sont identifiées ;
- le rôle des services de prévention et de santé au travail et des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels, lorsqu'ils existent ;
- les dispositions contenues dans le règlement intérieur, s'il existe ;
- les consignes de sécurité "incendie" et l'identité des personnes chargées de les appliquer.

Ces informations, adaptées le cas échéant à la présence de salariés allophones, sont communiquées notamment :

- lorsque le salarié est accueilli dans l’entreprise ;
- à tout moment de la relation contractuelle en cas d’évolution ;
- aux nouveaux salariés affectés à l’exécution des travaux en cours d’opération.

À cette occasion, il peut être remis au salarié un “livret d’accueil”. La partie patronale met un modèle à disposition des entreprises pour les accompagner dans l’information des nouveaux salariés.

Consciente que dans le secteur, “l’accueil sécurité” au poste de travail des salariés est complexifié du fait de la réalisation des prestations chez les clients et également des temps de prestation parfois courts, la partie patronale s’engage à développer des outils pour appuyer les entreprises dans la dispensation de cette information (exemple : capsules vidéo), notamment sur les principaux risques professionnels et les mesures pour y remédier par typologie de situation de travail.

#### **3.2.4. La formation des salariés**

Selon le code du travail, l’employeur a une obligation générale d’organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés, notamment, lors de l’embauche, lors d’un changement de poste de travail ou de technique.

Cette formation :

- est répétée périodiquement ;
- doit tenir compte de la qualification, de l’expérience professionnelle et de la langue parlée ou lue par les salariés bénéficiaires.

Elle porte, notamment, sur :

- les conditions de circulation dans l’entreprise ;
- les conditions d’exécution du travail ;
- la conduite à tenir en cas d’accident ou de sinistre.

Le CSE est consulté sur les programmes de formation en lien avec la santé et la sécurité, participe à leur préparation et veille à leur mise en œuvre effective.

Suivant le code du travail, une formation renforcée à la sécurité est organisée au bénéfice des salariés en contrat à durée déterminée, des salariés temporaires et des stagiaires en entreprise, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou pour leur sécurité. La liste des postes nécessitant une formation renforcée est établie par l’employeur, après avis du médecin du travail et du CSE. Elle est tenue à la disposition de l’agent de contrôle de l’inspection du travail.

Les actions de formation en lien avec la santé et sécurité sont recensées dans :

- le “passeport prévention” prévu par la loi (en cours de déploiement) ;
- et dans “le passeport professionnel conventionne” (prévu à l’annexe 3 de l’article 7 de la CCN).

#### **3.2.5. Le suivi médical des salariés**

Dans les conditions définies par la loi, il est rappelé que tous les salariés bénéficient d’un suivi de leur état de santé qui peut être :

- normal : pour les travailleurs affectés sur des postes ne présentant pas de risques particuliers ;
- adapté : pour les travailleurs dont l’état de santé, l’âge, les conditions de travail ou les risques auxquels ils sont exposés le nécessitent, notamment les travailleurs de nuit, les travailleurs qui déclarent être titulaires d’une pension d’invalidité, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, venant d’accoucher ou allaitantes ;

- renforcé : pour les travailleurs affectés sur un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l’environnement immédiat de travail, notamment les travailleurs exposés aux agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR).

Les salariés doivent obligatoirement se soumettre aux visites ou examens médicaux organisé(e)s dans ce cadre.

Conformément au code du travail, le temps nécessité par les visites ou les examens médicaux est :

- soit pris sur les heures de travail des salariés, sans qu’aucune retenue de salaire puisse être effectuée ;
- soit rémunéré comme temps de travail effectif dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites ou examens sont pris en charge par l’employeur.

Afin d’assurer l’effectivité du suivi de l’état de santé des salariés, les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins trois jours ouvrables à l’avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d’un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire.

Le refus renouvelé d’un salarié, normalement convoqué, de se présenter à la visite médicale peut entraîner son licenciement, à condition qu’après un premier refus non justifié, il ne se présente pas à une nouvelle convocation par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d’une lettre le mettant en garde sur les conséquences d’un nouveau refus.

#### ■ Cas des salariés multi-employeurs :

Conformément au droit en vigueur, les salariés multi-employeurs (un salarié sur deux dans la branche), occupant des emplois relevant de la même catégorie socioprofessionnelle et pour lesquels il est assuré le même type de suivi individuel (normal, adapté, renforcé), bénéficient désormais d’un suivi de leur état de santé mutualisé entre leurs différents employeurs. Ce suivi mutualisé est assuré par le SPSTI de l’employeur principal, ce dernier étant apprécié comme étant celui avec lequel le salarié a la relation contractuelle la plus ancienne.

Cette mutualisation du suivi médical permet de rationaliser et rendre plus efficace le suivi de l’état de santé du salarié concerné, le SPSTI ayant désormais une vision globale de l’état de santé du salarié au regard de l’ensemble des emplois occupés chez ses différents employeurs.

#### ■ Le “passport professionnel” pour les salariés transférés en application de l’article 7 de la CCN :

Le transfert des salariés, en application de l’article 7 de la présente CCN, peut complexifier le suivi de leur état de santé ainsi que le suivi des actions de formation réalisées. Afin de répondre à cette difficulté, les partenaires sociaux ont créé le “passport santé-sécurité”, devenu le “passport professionnel” et figurant désormais en annexe 3 de l’article 7 de la présente CCN sur la garantie d’emploi des salariés (transfert conventionnel).

Cet outil, communiqué par l’entreprise sortante à l’entreprise entrante, permet d’assurer la traçabilité des données en lien avec le suivi de l’état de santé du salarié transféré (attestations de suivi ou avis d’aptitude et éventuel document comportant des propositions d’aménagement du poste). Il recense également les formations suivies par le salarié et le(s) certificat(s) obtenu(s) spécifiquement sur l’hygiène et



sécurité (exemple : SST, PRAP, CPS, CACES) et plus largement celles réalisées dans le cadre de la formation continue.

### **3.3. Acteurs de la santé et de la sécurité au travail**

Les acteurs de la santé et de la sécurité au travail sont multiples que ce soit dans l'entreprise ou en externe.

#### **3.3.1. Dans l'entreprise**

##### **3.3.1.1. L'employeur**

L'employeur, en tant que principal acteur de la prévention des risques professionnels, occupe un rôle central dans l'impulsion d'une véritable culture d'entreprise. Il a une obligation d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale de ses salariés, notamment, en mettant en œuvre :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des évolutions de situation.

En cas de manquement de l'employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail, sa responsabilité peut être engagée dans les conditions définies par la réglementation en vigueur. Dans certains cas prévus par le droit en vigueur, le salarié peut bénéficier d'un droit à réparation de ou des préjudice(s) subi(s).

Afin d'accompagner les employeurs à monter en compétence, et notamment les dirigeants de TPE-PME ne disposant pas de fonction support au sein de leur structure sur cet enjeu, la partie patronale met à leur disposition une formation dédiée et s'engage à poursuivre son déploiement.

Tout employeur doit également organiser et financer la surveillance médicale de chaque salarié, notamment, par le biais du service de prévention et de santé au travail (SPST).

##### **3.3.1.2. L'encadrement intermédiaire**

L'encadrement intermédiaire, en raison de sa proximité avec les salariés, joue un rôle essentiel. Il constitue un relais entre la direction de l'entreprise, les ressources humaines et les salariés et contribue à la détection et la prévention des situations potentiellement à risque.

Il lui appartient, le plus souvent, de mettre en œuvre les règlements et les consignes et d'assurer un contrôle du respect de la politique de prévention notamment, et sans que cela exonère l'employeur de sa responsabilité en la matière.

Pour ces raisons, la formation et la sensibilisation de ces encadrants de proximité aux enjeux de santé et de sécurité sont essentielles.

##### **3.3.1.3. Les salariés**

Conformément au code du travail et suivant les instructions données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Cette obligation du salarié n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité.

Le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa



santé ainsi que tout dysfonctionnement qu'il relève dans les systèmes de protection, qu'ils soient collectifs ou individuels. Dans une telle situation le salarié peut exercer son droit de retrait et l'employeur ne peut lui demander de reprendre son activité tant que persiste le danger grave et imminent identifié.

#### **3.3.1.4. *Le(s) salarié(s) compétent(s) en protection et en prévention des risques professionnels***

Conformément à la loi, l'employeur est tenu de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, après avis du CSE, s'il existe.

À défaut de telles compétences dans l'entreprise pour organiser ces activités, et après avis du CSE, l'employeur peut, notamment, faire appel :

- aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), soit appartenant au SPST interentreprises auquel l'employeur adhère, soit enregistrés sur les listes régionales de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) ;
- aux services de prévention des caisses de sécurité sociale ;
- à l'ANACT.

En application des dispositions légales, le responsable prévention ou préventeur bénéficie d'une formation en matière de santé et de sécurité au travail. Cette formation est réalisée dans les conditions prévues pour les élus du CSE. Les salariés compétents disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions. En outre, ils ne peuvent subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention.

#### **3.3.1.5. *Les représentants du personnel désignés ou élus***

Le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il a vocation à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Conformément au code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et de sécurité et de conditions de travail dès leur première désignation et en cas de renouvellement.

##### **a) Dans les entreprises de moins de 50 salariés**

En application du code du travail, la délégation du personnel au CSE assure, notamment, les missions suivantes :

- contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;
- réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- se voit présenter par l'employeur la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés consignée dans le DUERP ;
- exerce le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte au droit des personnes et en cas de situation de danger grave et imminent ;
- peut saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

b) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

En application du code du travail, sur les questions en lien avec la santé et la sécurité au travail :

- le CSE est informé et consulté notamment sur :
  - les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
  - l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
  - les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail notamment, des accidentés du travail, des travailleurs handicapés ;
- le CSE, assure, notamment, les missions suivantes :
  - procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels visés par le code du travail ;
  - est consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour ;
  - contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
  - contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
  - peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Dans ces entreprises, au moins quatre réunions par an du CSE portent, en tout ou partie, sur les attributions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail, et plus fréquemment en cas de besoin.

### **Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés, l'effectif étant calculé conformément aux dispositions de la CCN.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

La CSSCT a notamment vocation à préparer les réunions et délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

#### **3.3.1.6. Le référent de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Doit être désigné suivant les dispositions du code du travail :

- d'une part, par le CSE, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- et d'autre part, par l'employeur, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un salarié référent chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'objectif est de permettre aux salariés victimes d'agissements de cette nature d'identifier un interlocuteur précis auquel s'adresser pour dénoncer les faits. Il incombera alors au référent d'enclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés ou d'alerter les personnes en charge de ces sujets.

Le référent “harcèlement” CSE bénéficie de la formation nécessaire à l’exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail pris dans l’accord de branche portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2021 (annexe 5 de la CCN). Ils rappellent qu’un accompagnement complet, par la branche, des entreprises et des salariés concernés est à leur disposition (formations, kit de communication, guide...).

#### **3.3.1.7. *Le référent de lutte contre le harcèlement moral***

Dans les entreprises d’au moins 250 salariés (équivalent temps plein légal), l’employeur désigne un salarié référent chargé d’orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement moral.

L’objectif est de permettre aux salariés victimes d’agissements de cette nature d’identifier un interlocuteur précis auquel s’adresser pour dénoncer les faits. Il incombera alors au référent d’enclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés ou d’alerter les personnes en charge de ces sujets.

Ce référent peut être le même que celui, désigné par l’employeur, compétent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### **3.3.2. En externe**

#### **3.3.2.1. *Les services de prévention et de santé au travail***

Les partenaires sociaux soulignent le rôle important des services de prévention et de santé au travail (SPST). Ils représentent les premiers acteurs de proximité des entreprises.

En application du code du travail, les SPST, ayant pour missions principales d’éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment :

- conduisent les actions de santé au travail afin de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- aident à la réalisation des études de poste de travail en déployant notamment des compétences en ergonomie (TMS notamment), métrologie (bruit, risques chimiques), risques organisationnels ;
- conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d’éviter ou de diminuer les risques professionnels, d’améliorer la qualité de vie au travail, de prévenir la consommation d’alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, la prévention ou la réduction de la pénibilité au travail, de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l’emploi des salariés via une cellule dédiée ;
- accompagnent l’employeur, les salariés et leurs représentants dans l’analyse de l’impact des changements organisationnels importants sur les conditions de santé et de sécurité ;
- assurent la surveillance de l’état de santé des salariés en fonction des risques sur leur santé des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels et de leur âge dans les conditions prévues par la loi ;
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (campagne de vaccination et de dépistage, etc.).

L’équipe des SPST est pluridisciplinaire, composée, notamment, de médecins du travail, de collaborateurs médecins, d’intervenants en prévention des risques professionnels, d’infirmiers et de professionnels.

En outre, des ateliers d'information et de prévention sont proposés par les SPST pour sensibiliser les employeurs, les représentants du personnel et les salariés à la prévention des risques professionnels. Les entreprises de la branche peuvent ainsi solliciter auprès de leur SPST, l'organisation de ces ateliers, notamment, sur les risques professionnels les plus prégnants dans leur organisation.

#### **3.3.2.2. Les autres acteurs externes**

Afin d'être accompagné dans la définition et la mise en œuvre de sa démarche de prévention des risques professionnels, l'employeur peut également s'appuyer sur l'expertise des organismes suivants :

- la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de santé au travail) développe et coordonne la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- l'ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) propose des outils et des méthodes susceptibles d'être utilisés par les employeurs, les salariés et leurs représentants et assure également la diffusion et la formation nécessaire à l'utilisation de ces outils ;
- l'INRS (institut national de recherche et de sécurité) (assistante technique, formation, etc.).

Les travaux de prévention menés dans ces différentes structures ainsi qu'au sein de la CNAM sont élaborés paritairement avec la participation active de représentants des employeurs et des salariés.

#### **3.3.3. Dans la branche : la commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS)**

Il existe au sein de la branche une commission paritaire nationale de santé et de sécurité dont la mission est notamment :

- d'analyser les données et statistiques de la branche professionnelle en matière d'hygiène et de sécurité et de suivre l'évolution des principaux risques professionnels du secteur ;
- de définir des priorités dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

Cette commission se réunit une fois par an. En dehors de cette réunion annuelle, une réunion supplémentaire pourra se tenir à la demande de la majorité des membres.

Les règles de fonctionnement de la CPNSS sont fixées dans son règlement intérieur.

### **3.4. Les particularités et actions spécifiques de la branche en sante et en sécurité**

#### **3.4.1. La coactivité : une nécessaire coordination entre l'entreprise cliente et l'entreprise de propreté**

Lorsque, dans un même lieu de travail, les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail afin de lutter contre les risques résultant des interférences entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur le même site.

L'entreprise cliente assure la coordination générale des mesures de prévention prises par elle-même et par l'ensemble de chefs d'entreprise extérieures intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise demeure responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

##### **3.4.1.1. L'inspection commune préalable**

Conformément au code du travail, préalablement à l'exécution de la prestation, il doit être procédé à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y

trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition par l'entreprise cliente. Le CSE est invité à participer à la réalisation de cette inspection commune.

Afin de préparer cette inspection commune, la ou les entreprise(s) extérieure(s) et l'entreprise cliente doivent se communiquer les informations de nature à faciliter la tenue de celle-ci dont la liste est définie par le code du travail.

#### **3.4.1.2. Analyse des risques d'interférence et plan de prévention**

Au vu des informations et des éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, les chefs d'entreprise procèdent à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels.

#### **Établissement du plan de prévention**

Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des travaux, un plan de prévention définissant les mesures prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques.

Le plan de prévention doit comporter au moins les dispositions suivantes :

- la définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants ;
- l'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à réaliser ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien ;
- les instructions à donner aux salariés ;
- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice (cliente) ;
- les conditions de la participation des salariés d'une entreprise aux travaux réalisés par une autre en vue d'assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et, notamment, de l'organisation du commandement ;
- la liste des postes occupés par les salariés susceptibles de relever de la surveillance médicale renforcée en raison des risques liés aux travaux effectués au sein de l'entreprise cliente.

Le plan de prévention comprend, en outre, l'identification des familles de risques concernées par la coactivité (par exemple, les risques liés, à la circulation interne, aux chutes en hauteur, aux produits chimiques, à l'électricité, aux postures pénibles et aux manutentions manuelles...).

Conformément au code du travail, le plan de prévention doit être obligatoirement établi par écrit :

- dès lors que l'opération représente un nombre total d'heures de travail prévisibles égal au moins à 400 heures de travail, sur une période inférieure ou égale à 12 mois, que les travaux soient continus ou discontinus ; ou si en cours d'exécution des travaux, il apparaît que le nombre d'heures doit atteindre 400 heures ;
- ou lorsque les travaux, quelle que soit leur durée prévisible, relèvent de travaux dangereux (liste fixée par arrêté du 19 mars 1993 modifié).

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la partie patronale met à la disposition des acteurs de la prévention une trame de plan de prévention.

Le plan de prévention doit être mis à jour en cas de modification des mesures qui y sont définies, notamment à l'occasion des réunions de coordination.

#### **Mise en œuvre du plan de prévention et information des salariés**

Avant le début des travaux dans une entreprise cliente, les salariés de l'entreprise de propreté sont informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à

prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Le chef de l'entreprise de propreté doit notamment préciser les zones dangereuses ainsi que les moyens retenus pour les matérialiser. Il doit expliquer l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Ces informations sont adaptées à la présence de salariés allophones.

Afin d'informer au mieux les salariés des entreprises de propreté sur le contenu du plan de prévention, l'employeur affiche un avis indiquant les modalités d'accès des salariés au plan de prévention, à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur, dans les entreprises ou établissements dotés d'un tel règlement.

Pendant toute la durée de la prestation, le plan de prévention est tenu à la disposition, notamment :

- de l'inspection du travail ;
- des agents de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- des médecins du travail de l'entreprise cliente et de l'entreprise de propreté ;
- du CSE des entreprises.

#### **3.4.1.3. Les mesures particulières**

L'employeur s'assure du bon état du matériel éventuellement mis à sa disposition par l'entreprise cliente ; cette dernière indique les consignes de sécurité propres à l'établissement, délimite les secteurs d'intervention et coordonne les mesures prises avec l'entreprise de propreté.

Le personnel doit avoir, notamment, à sa disposition le matériel et les moyens de protection nécessaires, en bon état, selon la nature des travaux à exécuter. Pour les travaux particulièrement salissants, il leur est fourni des tenues adaptées et tous les accessoires nécessaires (par exemple, selon la nature du travail : bottes, gants, lunettes, casques, chaussures, etc.).

L'employeur doit mettre à la disposition du salarié les moyens et protections lui permettant d'assurer sa sécurité.

Les salariés de l'entreprise de propreté sont soumis à toutes les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables dans l'entreprise utilisatrice.

#### **Travail isolé**

Dans le cadre de l'analyse des risques professionnels, l'entreprise de propreté évalue les situations de travail isolé et leurs conséquences éventuelles sur la santé et la sécurité des salariés ; puis les retranscrit, le cas échéant, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans le plan de prévention et met en place les mesures de prévention adaptées (ex : favoriser le travail en journée pour éviter le travail isolé, diminuer le nombre et la durée des interventions isolées, informer et former les salariés concernés...).

L'entreprise de propreté, en accord avec l'entreprise cliente, prévoit tous moyens appropriés pour qu'un travailleur isolé puisse être à bref délai secouru en cas d'accident, conformément au code du travail.

Si le salarié est isolé en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident, l'entreprise de propreté doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié n'y travaille isolément.

Les travailleurs ne pouvant pas comprendre les consignes écrites ne seront pas affectés aux postes isolés.



## Travaux dangereux

Conformément aux dispositions du code du travail, pour tout travail dangereux, un salarié ne doit jamais travailler seul, mais au moins par équipe de deux.

Pour tout chantier, l'entreprise devant assurer les travaux d'entretien en hauteur obtient du client et du maître d'œuvre la mise en place de systèmes de sécurité nécessaires.

## Équipement de premiers secours

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible. Une armoire à pharmacie ou, à défaut, une trousse contenant les accessoires de premiers secours est prévue sur chaque chantier. De même, chaque véhicule collectif de travail est équipé d'une trousse à pharmacie. Le renouvellement de ces équipements est assuré sous le contrôle du CSE, s'il existe. Les produits utilisés doivent être obligatoirement étiquetés et stockés dans un local ou une armoire réservée à cet effet.

Il est rappelé, qu'en l'absence d'infirmiers, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques.

## Locaux et installations à usage des entreprises de propreté

L'entreprise utilisatrice doit mettre à la disposition de l'entreprise de propreté les installations ou fournitures prévues aux articles R. 4513-8 et suivants du code du travail : notamment installations sanitaires, vestiaires collectifs, locaux de restauration. Ces obligations de l'entreprise utilisatrice peuvent être rappelées dans les conditions générales de ventes ou dans les contrats commerciaux.

Au sujet des locaux techniques mis à disposition par les entreprises clientes, les parties signataires invitent les donneurs d'ordre à s'assurer notamment qu'ils :

- ferment à clef ;
- présentent une surface minimale en rapport avec la surface à nettoyer ;
- soient ventilés ;
- comportent des zones de stockage des produits ;
- soient accessibles aux matériels (largeur de la porte) ;
- aient une implantation la plus proche possible de l'épicentre ;
- soient équipés d'un réseau électrique et d'un point d'eau (froide et chaude).

## Temps d'échange périodique avec les agents de service

Afin de fluidifier les remontées et les retours d'information sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, les prestations de propreté s'effectuant chez les clients, les entreprises sont invitées à organiser un temps d'échange périodique avec les agents de service (*a minima* annuel). Ce temps d'échange est mené par l'encadrement de proximité.

## La cohérence géographique lieux d'affectation – lieu de vie

La cohérence géographique des lieux d'affectation des salariés avec leur lieu de vie contribue à réduire les temps de déplacement des salariés, et les risques inhérents, et permet d'améliorer leurs conditions de travail ainsi que la qualité de vie au travail.

La partie patronale s'engage à sensibiliser les entreprises sur cette démarche vertueuse et à les accompagner pour y parvenir en les outillant (mapping/outils d'optimi-



sation des chantiers, des tournées, etc.), à la fois pour les agents de service et chefs d'équipe mais aussi pour l'encadrement intermédiaire.

### 3.4.2. Le nettoyage des "dalles vinyles amiantées (DVA)"

L'amiante est interdite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et le repérage des matériaux et produits pouvant en contenir a été rendu obligatoire, depuis 2011, pour les bâtiments dont le permis de construire a été délivré avant le 1<sup>er</sup> juillet 1997. Les entreprises clientes ont ainsi l'obligation de produire et de transmettre à leur prestataire un diagnostic technique amiante (DTA) pour les bâtiments concernés. Un repérage avant travaux (RAT) est également obligatoire avant tout type de travaux et interventions par un professionnel pour rechercher, identifier et localiser les matériaux et produits contenant de l'amiante susceptibles d'être affectés directement ou indirectement par la prestation.

L'amiante reste encore présente dans de nombreux bâtiments publics et privés, notamment dans les dalles vinyles amiantées (DVA) sur lesquels des prestations de nettoyage peuvent être réalisées. En 2016, dans le cadre d'une étude conduite par la partie patronale avec la direction générale de la santé et la CRAMIF, il a été démontré que, lors de l'entretien ou de la remise en état des dalles vinyles amiantées (DVA), il était nécessaire de mettre en œuvre des protocoles spécifiques pour garantir la santé des salariés du secteur.

La partie patronale a obtenu l'adoption par le comité technique national des activités des services II (CTN II) d'une recommandation CNAM R. 514, le 21 février 2022, sur les procédés de nettoyage des DVA.

Cette recommandation vise :

- d'une part, à rappeler aux clients leurs obligations (notamment la remise du diagnostic technique amiante (DTA), avec une cartographie des surfaces revêtues de DVA et de leur état de préservation, les locaux gestion des déchets et des effluents) ;
- et d'autre part, à permettre de définir un protocole de nettoyage afin de limiter au maximum les risques pour les salariés et les usagers des locaux concernés.

Afin d'aider les entreprises à répondre aux exigences légales et celles issues de la recommandation CNAM citées ci-dessus, la partie patronale a élaboré un dispositif complet comprenant :

- des outils techniques (check list permettant d'identifier un risque amiante dans la prestation, des notices de postes reprenant les prestations pouvant être réalisées sur des DVA, des modes opératoires détaillant comment réaliser la prestation) ;
- et une offre de formation adaptée (sous-section 4 "Amiante") pour une montée en compétences sur ces sujets en s'appuyant sur des cas pratiques qui correspondent à ceux décrits dans la recommandation R 514.

Il est rappelé par ailleurs, que l'employeur établit, pour chaque travailleur exposé, une fiche d'exposition à l'amiante indiquant :

- la nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes de travail au cours desquelles il a été exposé et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;
- les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
- les procédés de travail utilisés ;
- les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle utilisés.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la partie patronale s'engage à mettre à disposition des entreprises un modèle de fiche d'exposition à l'amiante.

### 3.4.3. La prévention et la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS)

Les troubles musculosquelettiques (TMS) des membres supérieurs et inférieurs sont des troubles de l'appareil locomoteur pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation. Quelle que soit leur localisation, les TMS peuvent devenir irréversibles et entraîner un handicap durable s'ils ne sont pas pris en charge précocement. Ces troubles peuvent être le résultat de la combinaison de multiples causes liées notamment : au poste de travail (posture contraignante, position statique prolongée...), à l'organisation du travail (cadence, effectifs, répartition des tâches...), à son environnement (ambiance physique...), à la biomécanique (posture, force, amplitude...), et à l'individu (âge, parcours professionnel, formation...).

De ce fait, pour prévenir les TMS, une démarche d'évaluation doit être menée sur la base d'une observation du travail réel. Les situations de travail observées doivent permettre de déterminer les facteurs de risques pouvant générer des TMS (à intégrer dans le DUERP) et d'identifier des pistes de solutions, en associant les acteurs internes/externes de l'entreprise. Ces mesures de prévention (intégrées dans le plan d'action de prévention ou le PAPRI Pact) sont hiérarchisées afin de définir les actions prioritaires à mettre en œuvre pour prévenir au mieux ces risques professionnels.

Conscients que les TMS représentent la première cause de maladie professionnelle (MP) dans le secteur, les partenaires sociaux ont fait de la prévention et de la lutte contre les TMS un axe prioritaire de la politique de branche depuis 2010.

La partie patronale poursuit ses actions pour enrichir et accompagner les différents acteurs dans le cadre de son vaste programme national décliné auprès des cibles prioritaires : les entreprises de propreté, les salariés, les clients (entreprises utilisatrices) et les concepteurs de bâtiments.

Ainsi, et en complément du programme "TMS pro" développé par l'assurance maladie, il existe notamment une large gamme d'outils mis à disposition par la partie patronale visant à accompagner les acteurs dans la prévention des TMS à chaque étape clé : critères ergonomiques pour l'achat de matériel, chiffrage du chantier, démarrage des prestations et exploitation.

Pour chaque segment d'activité, est également mis à disposition un inventaire des situations de travail génériques et leurs facteurs de risques TMS pour lesquels des solutions adaptées aux particularités du secteur seraient possibles (d'ordre technique/matériel, organisationnel ou managérial).

Deux guides de recommandations et de sensibilisation face aux TMS ont également été créés et sont mis à la disposition des donneurs d'ordre et des concepteurs de bâtiments.

Afin de monter en compétence les différents acteurs de la prévention dans les entreprises de propreté, la partie patronale propose aujourd'hui trois formations, reconnues par la CNAM et l'INRS, en lien direct avec la prévention des TMS :

- formation "Acteur prévention secours" (APS) pour les agents de propreté ;
- formation "Acteur prévention secours" (APS) pour les chefs d'équipe ;
- formation "Animateur prévention troubles musculosquelettiques" (APTMS) pour les dirigeants et acteurs transverses de l'entreprise chargés de développer la prévention des TMS dans l'ensemble de la structure.

Consciente que le personnel d'encadrement intermédiaire (agents de maîtrise notamment) est en proximité avec les réalités du terrain et joue un rôle prégnant, à la fois, dans la mise en place des actions de prévention des risques (notamment des TMS) et dans la remontée d'information au sein de leurs entreprises, la partie patronale s'engage à enrichir l'offre de formation existante d'une formation spécifique pour ce personnel.

La partie patronale continuera à promouvoir largement le programme national de prévention des TMS auprès de l'ensemble des acteurs.

### **Temps d'échange avec les fournisseurs**

Les analyses de chantiers menées lors de formation APTMS, notamment, permettent de consolider les retours des salariés sur l'utilisation de produits, progiciels ou matériels. L'exploitation de ces données n'est aujourd'hui pas relayée auprès des fournisseurs experts qui pourtant peuvent contribuer, à travers les innovations, à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

La partie patronale s'engage à organiser un temps d'échange annuel avec les fournisseurs pour :

- promouvoir les matériels, progiciels, et produits limitant au maximum les risques professionnels (notamment TMS et chimiques) (sur la base des retours consolidés) ;
- exprimer les besoins des salariés et des entreprises en termes de matériels/progiciels/produits ;
- mettre en avant des matériels, progiciels et produits vertueux et à visée ergonomique.

### **3.4.4. La convention nationale d'objectifs (CNO)**

Depuis 2012, la FEP a signé avec la CNAM une convention nationale d'objectifs, permettant aux entreprises de moins de 200 salariés, de signer des contrats de prévention avec leur CARSAT. Les entreprises ont ainsi la possibilité de bénéficier d'avances ou de subventions afin de réaliser des projets visant à améliorer les conditions de santé et sécurité au travail pour réduire la sinistralité due aux risques professionnels dont notamment les TMS, les manutentions manuelles et les chutes.

Valable pour une durée de quatre ans, elle a depuis été renouvelée à plusieurs reprises et la quatrième CNO a été signée en mai 2025.

### **3.4.5. Les référentiels de formation sectoriels**

Les référentiels formation des diplômes, des certificats de qualification professionnelle/titres à finalité professionnelle (CQP/TFP) de la branche intègrent désormais de façon systématique les aspects santé et sécurité au travail afin que les salariés acquièrent une culture prévention à tous les stades de leur parcours professionnel.

La partie patronale s'engage à ce qu'une analyse du contenu de ces référentiels/modules de formation soit réalisée afin de s'assurer que les aspects santé et sécurité dispensés prennent en compte les spécificités du secteur (données sectorielles, risques professionnels principaux et les mesures et outils de prévention existants).

### **3.4.6. Communication et suivi des actions du programme national d'accompagnement sur la santé et la sécurité au travail**

La partie patronale joue un rôle majeur en matière de promotion et de développement d'une politique de prévention au sein des entreprises.

Consciente que la réglementation applicable à la prévention des risques professionnels est dense, complexe et difficile à appréhender, la partie patronale accompagne les

acteurs en les informant, les formant et les outillant dans le cadre d'un programme national tenant compte des spécificités du secteur (cf. annexe).

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de communiquer et de sensibiliser davantage sur cet enjeu prioritaire et sur l'accompagnement mis en place, en particulier auprès des TPE-PME. Un plan de communication ciblé et adapté sera développé.

Un suivi régulier de l'utilisation des différentes actions proposées dans le programme national sera également établi.

L'ensemble de ces éléments sera présenté aux partenaires sociaux dans le cadre de la CPNSS.

De même, les salariés étant des acteurs essentiels de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à cœur de diffuser auprès d'eux le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès des salariés une dynamique de prévention des risques professionnels.

### 3.4.7. Synthèse des objectifs de progression et actions au niveau de la branche en faveur de la prévention des risques professionnels

Objectifs transversaux		Indicateurs de suivi
Réduire la sinistralité dans le secteur	Réduire le nombre et la durée des accidents du travail, principalement causés par les chutes de plain-pied ou de hauteur et les manutentions manuelles	Taux de fréquence et taux de gravité CNAM
	Réduire le nombre des maladies professionnelles, principalement causées par les troubles musculosquelettiques (TMS)	Nombre de maladies professionnelles (CNAM)
<b>1. Évaluer les risques professionnels, définir et mettre en œuvre des actions de prévention</b>		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi
Rendre efficiente l'élaboration du DUERP et d'un plan d'actions adaptées dans toutes les entreprises	Former des acteurs de l'entreprise (en charge de la santé et sécurité) à : – analyser et évaluer des risques professionnels ; – analyser les causes profondes des accidents du travail lorsqu'ils surviennent (notamment risque chute et manutention manuelle) ; – à définir et mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées	Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
	Outiller les entreprises pour les accompagner à chaque étape de l'élaboration du DUERP (fiche d'évaluation des risques professionnels, outil spécifique d'évaluation du risque chimique...) et l'établissement d'un plan d'action de prévention	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
	Renforcer la communication et la sensibilisation des entreprises sur cet enjeu et son cadre légal/réglementaire, notamment auprès des TPE/PME	Support de communication
	Valoriser l'offre globale d'accompagnement de la propreté (support d'informations, formations, outils...) ainsi que les outils de l'INRS  Valoriser les dispositifs d'accompagnement financier existants (CNO...)	Nombre de contrats de prévention signés

2. Informer/former les salariés sur la santé et la sécurité au travail		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi
Intégrer les spécificités sectorielles et les mesures de prévention reconnues dès la formation initiale	Analyser les contenus des référentiels/modules de formation pour s'assurer de la prise en compte des spécificités du secteur en mettant en avant les données sectorielles sur la sinistralité, les risques professionnels principaux et les outils de prévention existants.	Part des référentiels analysés
Faciliter l'information/la formation des salariés lors de leur "accueil au poste" à l'embauche, et en cas de changement de poste ou de technique	Communiquer sur le cadre légal/règlementaire	Support de communication
	Outiller les entreprises dans la dispensation de cette information/formation : – valoriser le livret d'accueil ; – développer de nouveaux outils adaptés aux spécificités du secteur (ex : capsules vidéo), notamment sur les principaux risques professionnels et les mesures pour y remédier par typologie de situation de travail.	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
Adapter les formations obligatoires aux particularités du secteur	Communiquer sur le cadre légal/règlementaire.	Support de communication
	Proposer des modules de formation des salariés à l'exercice de certaines tâches ou à l'utilisation de certains matériels prenant en compte les risques professionnels du secteur et les outils de prévention existants	Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
3. Sensibiliser et accompagner les entreprises sur les particularités du secteur		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi
Rendre effective l'évaluation des risques liés à la coactivité chez le client et la mise en place d'un plan de prévention dédié	Renforcer la communication et la sensibilisation des entreprises sur cet enjeu et son cadre légal/règlementaire.	Support de communication
	Outiller les entreprises pour les accompagner dans l'évaluation des risques d'interférence et l'établissement d'un plan de prévention.	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
Garantir la santé des salariés du secteur procédant au nettoyage des dalles vinyles amiantés (DVA)	Communiquer et sensibiliser les clients sur la recommandation CNAM R.514 et rappeler leurs obligations (notamment la remise du diagnostic technique amiante (DTA), avec une cartographie des surfaces revêtues de DVA et de leur état de préservation, les locaux gestion des déchets et des effluents).	Support de communication
	Communiquer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur la recommandation CNAM R.514.	
	Former les acteurs de l'entreprise sur ces sujets en s'appuyant sur des cas pratiques qui correspondent à ceux décrits dans la recommandation R.514 (sous-section 4 "amiante").	Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
	Promouvoir les outils techniques développés pour les entreprises (check list permettant d'identifier un risque amiante dans la prestation, des notices de postes reprenant les prestations pouvant être réalisées sur des DVA, des modes opératoires détaillant comment réaliser la prestation).	Outils mis à disposition et taux d'utilisation

Faire de la prévention des TMS un axe prioritaire associant chaque acteur interne/externe à la propreté	Sensibiliser les entreprises et les salariés sur les TMS et leurs conséquences pour les salariés	Support de communication
	Promouvoir les trois formations propreté dédiées à la prévention des TMS existantes : – formation acteur prévention secours (APS) pour les agents de propreté ; – formation acteur prévention secours (APS) pour les chefs d'équipe ; – formation animateur prévention TMS pour les dirigeants et les acteurs transverses de l'entreprise chargés de développer la prévention des TMS dans l'ensemble de la structure.  Développer une formation dédiée pour les encadrants intermédiaires	Support de communication  Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
	Outils mis à disposition et taux d'utilisation	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
	Promouvoir les guides de recommandation et de sensibilisation face aux TMS à l'égard des donneurs d'ordre et des concepteurs de bâtiments	Support de communication
	Organiser des temps d'échange annuel avec les fournisseurs experts afin de promouvoir les matériels/produits vertueux et à visée ergonomique	Nombre de réunions
	Valoriser les dispositifs d'accompagnement financier existants (FIPU, CNO...)	Support de communication

## **Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

L'objet du présent avenant relatif à la santé, à la sécurité au travail et à la prévention des risques professionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des entreprises de propreté, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

## **Article 3 | Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Villejuif, le 19 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe à l'article 3 santé et sécurité

### Programme national d'accompagnement sur la santé et sécurité au travail avec l'appui du FARE propreté

	Quoi ?	Pour qui ?
Les principaux moyens de la prévention en santé et sécurité au travail		
Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– réaliser son DUERP (trame, vidéo pas à pas...);</li> <li>– fiches d'évaluation des risques définis comme prioritaires ;</li> <li>– évaluer le risque chimique des produits ;</li> <li>– évaluer l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (outil diagnostic salarié – C2P + outil diagnostic entreprise – négociation).</li> </ul> <p>Formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– formation dirigeants TPE – PME module DUERP.</li> </ul>	Tous les acteurs de l'entreprise en charge de la rédaction/validation du DUERP
La définition et la mise en œuvre des actions de prévention	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– plan d'actions de prévention (entreprises de moins de 50 salariés) ;</li> <li>– PAPRI Pact (entreprises de 50 et +).</li> </ul>	Dirigeants entreprise
L'information des salariés	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– livret d'accueil.</li> </ul>	Préventeurs en entreprise
Acteurs de la santé et de la sécurité au travail		
L'employeur	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– autodiagnostic santé et sécurité au travail – spécial TPE – PME.</li> </ul> <p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– santé et sécurité au travail pour les dirigeants de TPE – PME ;</li> <li>– journées dédiées lors de la formation APTMS.</li> </ul>	Dirigeant



	Quoi ?	Pour qui ?
Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– information contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (affiche + flyer + guide remis aux référents RH formés).</li> </ul> <p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– prévenir le harcèlement sexuel.</li> </ul>	<p>Tous les acteurs de l'entreprise</p> <p>Le salarié nommé</p>
<b>Les particularités et actions spécifiques de la branche en sante et en sécurité</b>		
La coactivité : Le plan de prévention	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– modèle spécifique propreté.</li> </ul>	Dirigeant de l'entreprise
Le nettoyage des « dalles vitreuses amiantées (DVA) »	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– check list (repérage des chantiers concernés chez les clients) ;</li> <li>– 5 modèles de mode opératoires + 5 notices de poste.</li> </ul> <p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– opérateur amiante sous-section 4 ;</li> <li>– encadrant amiante sous-section 4.</li> </ul>	<p>Encadrant/dirigeant</p> <p>Encadrant</p> <p>Salarié</p> <p>Encadrant</p>
La prévention et la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS)	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– guide concepteurs de bâtiments et guide donneurs d'ordre ;</li> <li>– pour chaque secteur d'activité, des situations de travail génériques et leurs facteurs de risques TMS + situations globales de travail et leurs risques ;</li> <li>– cahier des charges pour l'achat et le choix du matériel ;</li> <li>– check list des points de vigilance « prévention » ;</li> <li>– points d'attention pour le chiffrage du chantier.</li> </ul> <p>Formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– formation « Acteur prévention secours » (APS) pour les agents de propreté ;</li> <li>– formation « Acteur prévention secours » (APS) pour les chefs d'équipe ;</li> <li>– formation « Animateur prévention troubles musculosquelettiques » (APTMS) pour les dirigeants et acteurs transverses de l'entreprise chargés de développer la prévention des TMS dans l'ensemble de la structure.</li> </ul>	<p>Concepteur et donneur d'ordre</p> <p>Encadrant</p> <p>Encadrant, commerciaux, dirigeant</p> <p>Agents de propreté</p> <p>Chef d'équipe</p> <p>Encadrant et dirigeant</p>
Certibiocide désinfectants et désinfection raisonnée	<p>Formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– formation répondant à l'obligation réglementaire pour la partie certibiocide désinfectants + désinfection raisonnée (mieux appréhender les risques liés à l'utilisation des produits désinfectants).</li> </ul>	Décideur et acquéreur de produits biocides.